

LECON2 : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'exécution du contrat de travail implique l'accomplissement par chacune des parties de ses obligations consacrées par son accord et jouissance de droits. L'exécution se fait dans les conditions légales.

A- LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES PARTIES DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

1-Les droits et obligations du salarié

a) Les obligations du salarié

Le salarié doit fournir la prestation de travail. Elle doit être exécutée consciencieusement et de bonne foi.

-Le salarié ne doit pas divulguer les techniques et méthodes de travail.

-Il ne doit pas concurrencer l'employeur par les activités parallèles similaires à celles de l'entreprise.

b) Les droits du salarié.

Le salarié a droit au salaire à la date et lieu convenus.

- il a droit à des conditions minimales d'hygiène et de sécurité (infirmierie...)

2-Les droits et les obligations de l'employeur

a)-Les obligations

- L'employeur doit payer le salaire à la date convenu.

- Il doit fournir le matériel de travail

- Il doit mettre en place les conditions minimales de sécurité.

b)- Les droits ou les prérogatives de l'employeur

- L'employeur a un pouvoir de direction dans l'entreprise, car il détermine la politique générale dans l'entreprise.

- Il a un pouvoir disciplinaire, car il peut sanctionner ceux qui ne respectent pas les règlements d'atelier.

- Il a un pouvoir de contrôle sur les activités.
- Il a un pouvoir administratif et hiérarchique, car il est l'autorité dans l'entreprise.

3)- Le salaire

a) La notion de salaire

1) Définition

Le salaire est la somme d'argent et les différents avantages perçus par le salarié pendant le contrat de travail.

2)- Les types de salaire

Il y a 2 types de salaire.

- **Le salaire au temps** : C'est le salaire qui est fixé en fonction du temps de travail ou la période de référence (heure, journée, mois, an) ; ce type de salaire présente l'avantage de la sécurité pour les salariés qui perçoivent un salaire fixe. Et présente des inconvénients pour l'employeur car il n'incite pas les travailleurs à plus de rendement.

- **Le salaire au rendement**

Il est fixé en fonction de la qualité ou de la quantité du travail produit par le salarié.

3)-La fixation du salaire

Le salaire est fixé à deux niveaux :

- **L'Etat ivoirien a fixé le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G) à environ 36.607FCFA.**

- Les parties au contrat fixent le salaire convenu en respectant le S.M.I.G.

b) Le régime juridique du salaire

1) Le lieu du paiement du salaire

Le salaire doit être payé à la banque, dans le bureau de l'employeur ou sur le lieu du travail. Le salaire ne doit être payé dans les débits de boissons sauf si le salarié y travaille.

2)-La monnaie du paiement

C'est la monnaie qui est utilisée dans le lieu du travail ou ayant cours légal(FCFA).

Exception faite aux travailleurs des organismes internationaux qui peuvent être payés en monnaie étrangère (ONU, UNICEF, FMI...).

c)- La composition du salaire

Il est composé de 2 parties principales : les accessoires du salaire et le salaire de base.

1)- Le salaire de base

C'est le salaire réel perçu par le salarié pendant la période de référence.

2)- Les accessoires du salaire

Ils sont nombreux :

- Les avantages en nature

Sont considérés comme avantages en nature les prestations offertes gratuitement aux salariés (eaux, électricité, logement, nourriture, gaz)

Ne sont pas considérés comme des avantages en nature certaines prestations en nature dont bénéficie le travailleur de la part du patron.

Ce sont les vêtements de travail, le transport, la fonction...

-Les gratifications ou 13^e mois ou prime de bilan ou prime de fin d'année.

C'est une somme payée annuellement au salarié par l'employeur pour manifester sa satisfaction pour le travail accompli. Elle ne constitue pas un droit pour le salarié ou une obligation pour l'employeur. Mais elle le devient lorsqu'elle est payée à tous les travailleurs au même taux. Dans le cas contraire on parle de gratification libéralité. C'est-à-dire un cadeau que l'employeur offre à ses employés.

- Les primes

- **La prime de rendement** : c'est une somme d'argent payée aux salariés destinée à les stimuler à un plus grand rendement au travail, à fournir plus d'effort.
- **La prime d'ancienneté** : c'est une somme d'argent payée mensuellement au salarié pour récompenser sa fidélité à l'entreprise.

- **La prime d'assiduité** : elle consiste à combattre l'absentéisme au travail. Elle est aussi appelée prime antigrevé

B- LES CONDITIONS LEGALES D'EXECUTION DU CONTRAT DU TRAVAIL

1)-Le temps du travail

a)-La durée légale du travail

La durée légale du travail est **de 40 heures par semaine** dans les établissements publics ou privés. Ces heures peuvent être réparties sur 5 ou 6 jours.

Dans les établissements ou entreprises agricoles, elle est de 2400 heures par an ou 48h par semaine.

La durée mensuelle du travail = $\frac{40h \times 52}{12} = 173.33$ heures

12

b)-Les heures d'équivalence

Ce sont des heures autorisées et pratiquées en raison de la nature de certaines activités professionnelles, un nombre d'heure de présence hebdomadaire supérieur à 40 h est prévu.

Ces heures sont fixées comme suite et ne peuvent aller au-delà de ces maximums. 44h pour les entreprises non agricoles.

Pour les officines de pharmacie, le maximum est de 42h/semaine.

- 52 heures pour les entreprises agricoles.
- 56 heures pour le personnel domestique et le personnage de gardiennage.

NB : Ces heures sont considérées comme des heures de 40h ou 48h / semaine.

Toute heure effectuée au-delà du maximum prévu en équivalence est une heure supplémentaire.

c)-Les heures de récupération

Ce sont des heures perdues collectivement pour des causes accidentelles ou pour cas de force majeure ou pour fêtes légales ou religieuses et qui sont rattrapées ou récupérées.

Ces heures sont payées au même taux que les heures normales même si elles sont effectuées au-delà des 40 heures normales.

2)- Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée normale (40 heures) et dont le paiement est majorée. Elles sont effectuées pour accroître ou maintenir la production de l'entreprise. Le salarié est autorisé à effectuer au maximum 15 heures supplémentaires par semaine. Les heures supplémentaires effectuées par les cadres de l'entreprise ne sont pas payées à un taux majoré. Ces heures effectuées sont composées par un salaire qui tient compte de leur statut. Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration du taux de salaire dans les conditions suivantes :

HEURES DE TRAVAIL	MAJORATIONS	TAUX MAJORE
0 à 40h	heures normales	Taux normal (x)
41 à 46h (6h)	15%	Taux x + 15%(x)
47 à 55h (9h)	50%	Taux x + 50%(x)
Heures de nuits (des jours ouvrables : 21h à 5h du matin)	75%	Taux x + 75%(x)
Dimanches et jours fériés	75%	Taux x + 75%(x)
Nuit des dimanches et jours fériés	100%	Taux x + 100%(x)

Exercice d'application 1

Calculer le salaire hebdomadaire d'un salarié qui est payé à 1000f par heure et a effectué la semaine écoulée 55h dont 4h le dimanche de 19h à 23h.

Exercice 2

Calculer le salaire hebdomadaire d'un ouvrier qui gagne 500francs l'heure et qui a effectué la semaine dernière 55h dont 2h le dimanche matin.